

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Аленький цветочек»
(МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»)

Россия, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ- Югра,
Октябрьский район, село Перегрёбное, ул. Лесная, д. 36, почтовый индекс 628109
тел. (34678) 38-637, тел./факс (34678) 38-643, 38-747, e-mail: alcvet-ds@oktregion.ru
ОКПО 57421193 ОГРН 1038600200033 ИНН 8614005936 КПП 861401001

Принято «единогласно»
на Педагогическом совете
13.10.2021 протокол №2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБДОУ
«ДСОВ «Аленький цветочек»
от 13.10.2021



Программа наставничества

Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад общеразвивающего вида «Аленький цветочек»
(МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»)

с. Перегрёбное, 2021

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Общие положения программы наставничества	4
3. Цели Программы.	4
4. Задачи Программы:.....	5
5. Целевая группа	5
6. Порядок формирования группы наставников	5
7. Порядок проведения Программы.....	6
8. Методы наставнической деятельности	6
9. Ролевые модели формы наставничества «Педагог-педагог», реализуемые в учреждении	7
10. Формы работы с молодыми специалистами	7
11. Ожидаемые результаты	7
12. Критерии оценки эффективности программы	8
13. Отчетность.....	8
14. Контроль	8
15. Вознаграждение наставников	9
<i>Приложение № 1</i>	<i>10</i>
<i>Приложение 2.....</i>	<i>12</i>
<i>Приложение 3.....</i>	<i>14</i>
<i>Приложение 4.....</i>	<i>16</i>
<i>Приложение 8.....</i>	<i>25</i>
<i>Приложение 9.....</i>	<i>26</i>
<i>Приложение 10</i>	<i>27</i>
<i>Приложение 11</i>	<i>28</i>
<i>Приложение 12</i>	<i>29</i>
<i>Приложение 13</i>	<i>30</i>
<i>Приложение 14</i>	<i>33</i>
<i>Приложение 15</i>	<i>40</i>
<i>Приложение 16</i>	<i>44</i>

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России существенно возрастает роль педагога. Начало работы молодого педагога в профессии отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли начинающий воспитатель как профессионал, останется ли он в дошкольном образовании или найдет себя в другой области деятельности. Каждый руководитель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа направлена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в ДОО, они ждут поддержки от более опытных коллег, помощи в оказании знаний о психологии детей, методиках дошкольного воспитания. При совместной работе опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

- **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации

из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

- **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Профессиональная адаптация молодого педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОО;
- профессиональная адаптация молодого педагога осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

2. Общие положения программы наставничества

2.1. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать у молодого педагога знания в области дошкольного образования, повышать качество и результативность в применении современных образовательных технологий.

2.2. Правовой основой педагогического наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида «Аленький цветочек» (далее по тексту - МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»)) является:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, ст. 28, 47, 48;
- Приказ об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника №1533 от 25.11 2019 г.;
- Положение о наставничестве в МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек».

3. Цели Программы.

Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня молодых

педагогов и специалистов, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

4. Задачи Программы:

Основные задачи программы:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

5. Целевая группа

Педагогические работники:

- впервые принятые на работу и не имеющие необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятые на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенные (назначенные) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

6. Порядок формирования группы наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее двух лет.

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

Назначение наставника осуществляется на основании приказа руководителя МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек», назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7. Порядок проведения Программы.

Организация и внедрение наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек» предполагает реализацию **трех основных этапов**:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

8. Методы наставнической деятельности

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Среди основных методов наставнической деятельности можно обозначить:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

9. Ролевые модели формы наставничества «Педагог-педагог», реализуемые в учреждении

- ✓ **«Опытный педагог - молодой специалист»** - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- ✓ **«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»** - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- ✓ **«Педагог-новатор - консервативный педагог»** - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

10. Формы работы с молодыми специалистами

1. Коллективная работа:
 - Педагогический совет
 - Педагогический семинар
 - Круглый стол
2. Групповая работа
 - Групповое консультирование
 - Групповые дискуссии
 - Обзоры педагогической литературы
 - Деловые игры
3. Индивидуальная работа
 - Индивидуальные консультации
 - Практические занятия
4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
 - Технология сотрудничества
 - Коучинг
 - Кейс-метод
 - Технология открытого пространства
 - Квик – настройка
 - Фишбоум
 - Кубик Блума
 - Мастер-класс (практикум)
 - Кластер

11. Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,

культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Эффективность реализации программы наставничества можно оценить по следующим показателям:

- **для молодого педагогического работника:** активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности; повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.); эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; наличие портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации;
- **для наставника:** эффективный способ самореализации; рост педагогического мастерства; достижение высоких результатов в области аттестации;
- **для учреждения:** успешная адаптация молодых педагогических работников; стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

12. Критерии оценки эффективности программы

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

13. Отчетность

Наставник и лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, предоставляют отчеты о проделанной работе 1 раз в год на итоговом педагогическом совете.

14. Контроль

Контроль за реализацией Программы наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек» осуществляет заместитель заведующего по ВМР и старший

воспитатель, который отчитывается о результатах перед педагогическим коллективом учреждения 1 раз в год.

Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель проводят анкетирование лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников.

Для фиксации перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, а также с целью разработки рекомендаций по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, заместителем заведующего по ВМР, старшим воспитателем проводятся индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество.

15. Вознаграждение наставников

Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества, осуществляется приказом по учреждению, на основании представления заместителя заведующего по ВМР в конце каждого учебного года.

Карта результата оценки уровня готовности к профессиональной деятельности

Дата проверки:

Группа:

Ф.И.О. воспитателя:

Проверку проводил:

Количество детей:

<i>Индикаторы</i>	<i>Уровень готовности</i>			
	<i>Высокий</i>	<i>Средний</i>	<i>Ниже среднего</i>	<i>Низкий</i>
<i>Критерий 1. Способность воспитателя получить информацию</i>				
Выяснить и проанализировать особенности воспитанников своей группы				
Определить особенности и тип семей, дети которых посещают группу				
Оценить результативность педагогического процесса в группе				
<i>Критерий 2. Способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы</i>				
Формулировать цель педагогического процесса с учетом программно-методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников				
Отбирать содержание образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью				
Учитывать программно-методическое обеспечение деятельности детского сада, содержание работы специалистов, возможности, интересы и потребности воспитанников группы, ожидания родителей, свои возможности и особенности профессиональной компетентности				
<i>Критерий 3. Умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия</i>				
Учитывать потребности воспитанников своей группы				
Принимать во внимание ожидания родителей, дети которых посещают группу				
Учитывать уровень своей профессиональной компетентности				

Учитывать во взаимодействии с детьми и родителями цели, задачи и содержание педагогического процесса				
Учитывать возможности образовательного пространства группы				
Учитывать особенности работы специалистов детского сада и педагогов дополнительного образования				
<i>Критерий 4. Умение организовывать образовательное пространство в своей</i>				
Учитывать цели педагогического процесса				
Учитывать программно-методическое обеспечение группы				
Учитывать санитарно-эпидемиологические требования				
Принимать во внимание возможности, потребности и интересы воспитанников				
<i>Критерий 5. Умение организовать процесс самообразования</i>				
Определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности				
Выбирать пути самосовершенствования				
Представлять свою работу в будущем				
Регулярно повышать свою профессиональную компетентность				
Определять уровень сформированности своих умений, заниматься самообразованием				
Использовать результаты самообразования в работе				
Определять источники самообразования				

Карта анализа прогулки с детьми, которую проводит молодой педагог

Дата проверки:

Группа:

Ф.И.О. воспитателя:

Проверку проводил:

Количество детей:

<i>Критерий анализа</i>	<i>Уровень</i>		
	<i>Высокий</i>	<i>Средний</i>	<i>Низкий</i>
Планирование подвижных игр на прогулке			
Планирование дидактических игр на прогулке			
Планирование сюжетно-ролевых игр на прогулке			
Планирование наблюдений за погодой и ее состоянием			
Порядок одевания детей. Сформированность у них навыков самообслуживания			
Соответствие одежды детей сезону			
Наличие выносного материала			
Организация двигательного режима детей на прогулке			
Организация наблюдений за природой и состоянием погоды			
Организация обучающих, дидактических игр на прогулке			
Организация Отношение детей к наблюдениям: интерес, активность сюжетно-ролевых игр на			

прогулке			
Организация трудовой деятельности на прогулке			
Отношение детей к труду: интерес, активность			
Результативность трудовых действий и качество приобретенных детьми навыков и умений			
Использование выносного материала			
Организация работы с детьми по физическому воспитанию			
Использование художественного слова			
Организация процедуры раздевания детей после прогулки			
Организация порядка в шкафчиках и раздевалке			
Организация гигиенических процедур после прогулки			

Рекомендации педагогу по результатам анализа прогулки с детьми

Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель: _____
(Ф. И. О.)

Наставник: _____
(Ф. И. О.)

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития;
- 2 – средний уровень развития;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по			

	выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод:

Рекомендации:.

Тест по теме «Организация прогулки» для молодых педагогов

Дата:

_____ Группа _____

Ф. И. О.

воспитателя _____

Уважаемый коллега! Пожалуйста, ответьте на вопросы теста – выберите один из предложенных вариантов ответа.

В-1. Есть ли в Вашей возрастной группе картотека прогулок по сезонам?

1. Да, мне передал ее наставник и объяснил, как эффективно по ней работать.
2. Да, оформила картотеку перед началом учебного года.
3. Нет картотеки.
4. Оформляю и пополняю картотеку в соответствии с ежедневным планированием и под руководством наставника.

В-2. Какие виды прогулок по содержанию Вы используете в своей возрастной группе?

1. Традиционную прогулку, которая включает 5–6 компонентов.
2. Целевую прогулку из двух частей.
3. Экскурсии/поход за пределы детского сада.
4. Тематическую прогулку, которая строится на основе одного из видов детской деятельности – игровой, познавательно-исследовательской, проектной.

В-3. Какой документ регламентирует продолжительность пребывания детей на прогулке?

1. Комплексная программа дошкольного образования «Детство» / Под ред. Т.И. Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцевой.
2. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28.
3. Режим дня группы.

В-4. Какую продолжительность ежедневных прогулок с детьми рекомендуют СП 2.4.3648-20?

1. 3–3,5 часа;
2. 3–4 часа;
3. 3,5–4 часа;
4. 4–4,5 часа.

В-5. Детский сад вправе определять продолжительность прогулки в зависимости от климатических условий. Что рекомендуют СП 2.4.3648-20 при температуре воздуха ниже минус 15 °С и скорости ветра более 7 м/с?

1. Не выходить с детьми на прогулку.

2. Организовать игры с детьми только на прогулочных верандах.
3. Сокращать время прогулки.

В-6. Какие виды деятельности должен организовывать воспитатель во время прогулки с детьми?

1. Подвижные игры и упражнения на оптимизацию режима двигательной активности и укрепления здоровья детей.
2. Наблюдение за объектами и явлениями природы, чтобы учить детей устанавливать разнообразные связи и зависимости в природе, воспитывать бережное отношение к ней.
3. Экспериментирование с объектами неживой природы.
4. Сюжетно-ролевые и конструктивные игры с песком, снегом, природным материалом.
5. Элементарную трудовую деятельность детей на участке детского сада.
6. Свободное общение воспитателя с детьми.
7. Все ответы правильные.

В-7. В каких возрастных группах и с какой регулярностью воспитатели должны проводить наблюдение с детьми за природой на прогулке?

1. Ежедневно, только со старшими дошкольниками.
2. Ежедневно, только с младшими дошкольниками.
3. Ежедневно во всех группах.

В-8. Какой вид деятельности не проводится на прогулке с воспитанниками 1-й младшей группы?

1. Подвижные игры.
2. Наблюдение.
3. Индивидуальная работа по развитию основных движений.
4. Трудовые поручения (общий и совместный труд).

В-9. В какой возрастной группе воспитатель берет на себя роль ведущего при разучивании новой игры?

1. Подготовительная группа, 6–7 лет.
2. Старшая группа, 5–6 лет.
3. Средняя группа, 4–5 лет.
4. 2-я младшая группа, 3–4 года.
5. 1-я младшая группа, 2–3 года.

В-10. Должен ли воспитатель проводить подвижные игры на развитие всех видов движений (бег, ходьба, прыжки, лазание, метание, хороводная, малая подвижность) во время прогулки с детьми в утреннее и вечернее время?

1. Да.
2. Нет.
3. Воспитатель проводит подвижные игры в соответствии с ежедневным планированием в группе.
4. Воспитатель проводит подвижные игры в соответствии с циклограммой видов деятельности в режимные моменты для детей 3–5, 5–7 лет.

В-11. Какие два структурных компонента воспитатель не проводит во время вечерней прогулки с детьми?

1. Взаимодействие с родителями.
2. Наблюдение.
3. Элементарный бытовой труд.
4. Самостоятельную игровую деятельность.
5. Индивидуальную работу по разным направлениям развития.
6. Двигательную деятельность.

В-12. Какое выносное оборудование и материалы являются дидактическими?

1. Совочки, формочки и пр. – для песочницы.
2. Мячи, кегли и пр. – для подвижных игр.
3. Лупы, сачки и пр. – для наблюдения/экспериментирования.
4. Лопатки, грабли, лейки и пр. – для трудовых поручений.
5. Куклы, машинки и пр. – для сюжетно-ролевых игр.
6. Мелки, мыльные пузыри и пр. – для самостоятельной творческой деятельности.
7. Книги, альбомы и пр. – для развития речи.
8. Магнитофон, музыкальные инструменты и пр. – для музыкальной деятельности

В-13. Определите возрастную категорию подвижных игр и основной вид движений:

<i>Подвижная игра (название, задачи)</i>	<i>Основной вид движений</i>	<i>Возрастная категория</i>
«Пузырь». Задачи: научить детей становиться в круг; делать его то шире, то уже, согласовывать движения со словами		
«Кандалы». Задачи: не размыкая рук забирать по одному игроку из противоположной команды, увеличивать цепочку игроков		
«Зайка». Задачи: учить детей в правильном согласовании действий и текста		
«Хитрая лиса». Задачи: развивать выдержку, наблюдательность, упражнять в быстром беге с увертыванием, в построении в круг, в ловле		
«У медведя во бору». Задачи: приучат поочередно выполнять разные функции (убегать и ловить)		

Консультация-практикум «Добро пожаловать, или, как адаптировать новых воспитателей к работе»

Чтобы адаптировать нового работника, надо знать успешные критерии адаптации и алгоритм действий. Алгоритм прописан в чек-листе.

Чек-лист, который поможет адаптировать молодого педагога.

1. Провести собеседование. Проведите совместно с психологом собеседование, выявите сильные и слабые стороны кандидата на должность. Оцените, как соискатель строит деловое общение, использует ли профессиональную лексику.
2. Проверить специалиста на профпригодность. Выявите, сформированы ли профессиональные ценности, позитивное отношение к работе. Оцените, насколько ожидания сотрудника соответствуют реальности. Посмотрите, каким образом решает педагогические задачи.
3. Провести психологическую диагностику. Поручите психологу провести диагностику молодого специалиста с помощью опросника Голланда, опросника профессиональной готовности. Не затягивайте тестирование, пользуйтесь экспресс-опросниками на первоначальном этапе знакомства с новым сотрудником.
4. Провести welcome-тренинг. Совместно с педагогом-психологом проведите welcome-тренинг, который позволит устранить напряжение, снизить уровень стресса и поможет с эмоциональным выгоранием.
5. Организовать наставничество. Наставником должен быть сотрудник, труд и навыки которого представляют реальную ценность для детского сада. Совместно с педагогом-психологом, наставником составьте план адаптации и наставничества.

Четыре стадии адаптации работника

Существует два основных вида адаптации: социальная и профессиональная. Новому сотруднику необходимо приспособиться, понять и принять негласные правила и определенные тонкости работы. Работник адаптируется полностью, если пройдет четыре стадии:

1. Ознакомление. Человек узнает о новой ситуации в целом, о критериях оценки своих и чужих действий, о том, что принято и не принято.
2. Приспособление. Сотрудник делает поправки в своем первоначальном поведении, в чем-то подстраивается, пытается сориентироваться, выстраивает систему ценностей.
3. Ассимиляция. Работник полностью приспосабливается к окружающей среде, привыкает, идентифицирует себя со всем коллективом как группой.
4. Идентификация. Сотрудник начинает отождествлять свои цели с целями организации, в которой теперь работает.

Четыре критерия успешной адаптации

Каждая стадия адаптации молодого специалиста имеет свои критерии и особенности. Освоился ли новый сотрудник в коллективе, можно понять по четырем критериям:

1. Рабочий процесс не вводит сотрудника в стресс, не вызывает чувства напряжения, страха, неуверенности.
2. Сотрудник овладел необходимым объемом знаний и навыков, которые применяет в работе.
3. Администрацию детского сада устраивают действия нового сотрудника.
4. Сотрудник ищет пути самосовершенствования.

Четыре типа ведущей деятельности работника

С возрастом меняется ведущий тип деятельности. Изменения происходят с сфере профессиональной деятельности. Эксперты выделяют четыре типа деятельности работающего человека (см. таблицу). Исходя из таблицы видно, что до 41 года даже опытный сотрудник на новом месте будет склонен к совершенствованию и улучшению своих навыков и адаптация пройдет легко. А адаптировать новых сотрудников с радостью возьмутся те сотрудники, которым соответствует наставничество как ведущий тип деятельности. И это будет мотивацией, даже без материальной поддержки в случае удовлетворения моральных и этических ценностей наставника.

Ведущие типы деятельности по возрастам

Возраст	Ведущий тип деятельности
Молодость 24–30 лет	Специализация
Расцвет 31–40 лет	Совершенствование
Зрелость 41–55 лет	Наставничество
Старость 55–75 лет	Пассивное наставничество

3 оригинальных метода адаптации нового специалиста

1. Социально-психологический тренинг. Поможет новому сотруднику влиться в коллектив, снимет эмоциональное напряжение.
2. Совместные проекты. Организуйте обмен опытом через проектную деятельность. Объедините педагогов из разных групп. Сотрудник вынужден взаимодействовать с коллегами и оперативно включаться в работу, а старые сотрудники займутся наставничеством.
3. Обмен опытом «постфактум». Посоветуйте новому сотруднику «обменяться» опытом с его предшественником, ознакомиться с кабинетом и документацией старого сотрудника, а затем расспросить коллег о причинах его ухода. Это поможет новому сотруднику вникнуть в работу, познакомит его с коллегами.

План для welcome-тренинга

Цель: адаптировать нового сотрудника.

Задачи: снизить уровень стресса, провести профилактику эмоционального выгорания, нормализовать состояние сотрудников.

Материалы: зал, стулья, метафорические карты, пластилин, листы бумаги А4, карандаши, карточки для бейджиков, канцелярские иголки.

1. **Упражнение «Имя – качество».** Участники садятся в круг, называют имя и одно качество, которое их характеризует. Самостоятельно делают бейджики: пишут имя и символ качества
2. **Упражнение «Общее-разное».** Участники разбиваются по парам по инструкции: «в паре с вами должен быть человек, которого вы знаете не очень хорошо». В течение двух минут участники пары должны выяснить друг у друга, что у них есть общего, разного.
3. **Упражнение «Метафорические карты».** Каждый участник выбирает карточку, которая ассоциируется с ним. С помощью карты рассказывает немного о себе.
4. **Упражнение «Рассказ о традициях».** Участники садятся по кругу. Ведущий рассказывает новому педагогу традиции и негласные законы общения на его новом месте работы.
5. **Упражнение «Что мне хочется сделать».** Участники на листах бумаги пишут ответ на вопрос «Что мне хочется сделать?». Далее обсуждают, у кого список получился длиннее, с кем советуется при планировании своих дел, на какой срок планируете дела.
6. **Упражнение «Пластилинотерапия».** Участники лепят из пластилина ассоциации с понятиями «Мое настроение», «Я и моя работа», «Я и моя семья»

**Памятка для работника
«Как успешно адаптироваться в новом коллективе»**

1. Ознакомьтесь с документацией предшественника. Изучите журналы, методические разработки предыдущего специалиста.
2. Обустройте рабочее место. Оформите свое рабочее место фотографиями, вазой с цветами, расписанием.
3. Не избегайте предложений совместных проектов. Через проектную деятельность сможете близко познакомиться с коллегами и почерпнуть новые знания.
4. Подберите комфортную одежду. Выбирайте одежду на работу, чтобы вам было комфортно, и вы чувствовали себя уверенно.
5. Воспринимайте критику как элемент обучения. Примите, что ошибки для новичка — это нормально.
6. Обсуждайте с близкими свою работу. Рассказывайте ваши впечатления от новой работы семье и друзьям.
7. Чередуйте работу и отдых. Чтобы быть эффективным на работе, необходимо 50 минут поработать, а 10 минут отдохнуть.
8. Боритесь с «пожирателями времени». Общайтесь в интернете и соцсетях не больше часа.

**Тест для опытного воспитателя на определение
эффективности его работы с молодым специалистом**
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

**Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в
наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:**

1. Воспитатель детского сада – это:
 - А. Добрая лошадка все свезет.
 - Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
 - В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.
2. Педагогический коллектив – это:
 - А. В мире, что в море.
 - Б. У одной овечки да семь пастухов.
 - В. Склеенная посуда два века живет.
3. Обучать детей – значит:
 - А. Что посеешь – то и пожнешь.
 - Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
 - В. В дорогу идти – пятерым лапти сплести.
4. Воспитывать детей – значит:
 - А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
 - Б. Перемелется – все мука будет.
 - В. Наказом воевода крепок.
5. Развивать детей – значит:
 - А. Сей день не без завтра.
 - Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
 - В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это:
 - А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
 - Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
 - В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть

демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса.

Кейс-ситуация № 1

«В коллектив пришел новый педагог без опыта работы»

Ситуация

Старший воспитатель занижает профессионализм новой воспитательницы, когда ее представляет: «Молодая, пока ничего не знает. Прошу, не бросайте, помогайте». Коллектив думает: «Ну все, теперь новенькая будет по каждому вопросу дергать», – и злится, ведь у них своей работы хватает



К чему приведет такое представление

- Новенькую уже не уважают, относятся к ней как к незрелой, несамостоятельной, некомпетентной.
- В новенькой видят «похитителя ресурсов»: придется отдавать ей свои силы, время, наработки бесплатно и непонятно зачем.
- Новенькая чувствует себя чужой, обязанной учиться у коллег против своей воли, униженной.
- Новенькая отдаляется от коллектива, чтобы подчеркнуть свою самостоятельность, и чаще ошибается или становится «жертвой»: часто требует помощи, перекладывает свои обязанности на других.

Как избежать ошибки

ГЛАВНОЕ: говорить о новенькой то, что соответствует записи в ее трудовой книжке, не акцентировать внимание на ее неопытности. Дать ей понять, что коллеги помогут в сложных ситуациях, но не будут работать за нее.

1. Нейтрально назовите имя, отчество, фамилию коллеги, должность, на которую она пришла. Не называйте просто по имени, даже если коллега молодая, не произносите имя и отчество пафосно в духе: такая молодая, а я ее вот как именую. Скажите об образовании: «Выпускница педколледжа, только закончила», – и добавьте коротко: «К работе готова».
2. Скажите всем: «У нас есть люди, которые охотно помогут советом, если возникнут какие-то нестандартные ситуации. Один из этих людей – я». В слове «совет» больше конкретики, чем в слове «помощь», да и многие люди любят советовать.
3. Закончите представление фразой типа: «Впереди много работы, идем дальше».

Кейс-ситуация № 2 «Вколлективпришелновый педагог-звезда»

Ситуация

Старший воспитатель хвалит нового педагога: «Победила во всех конкурсах, теперь и нас многому научит». При этом о достижениях педагогов, которые давно работают в детском саду, которые давно работают в детском саду, не упоминает, хотя они есть.



К чему приведет такое представление

- Новенькая без оснований сразу противопоставлена остальным педагогам в коллективе.
- Новенькая тревожится из-за того, что ей нужно доказывать «звездность», кого-то насильно учить.
- Коллектив обижается, теряет мотивацию участвовать в профессиональных мероприятиях.
- Коллектив придирается к новенькой, чтобы найти у нее недостатки и «принизить» до уровня коллектива или ниже.

К чему приведет такое представление

- Новенькая без оснований сразу противопоставлена остальным педагогам в коллективе.
- Новенькая тревожится из-за того, что ей нужно доказывать «звездность», кого-то насильно учить.
- Коллектив обижается, теряет мотивацию участвовать в профессиональных мероприятиях.
- Коллектив придирается к новенькой, чтобы найти у нее недостатки и «принизить» до уровня коллектива или ниже.

Как избежать ошибки

ГЛАВНОЕ: не противопоставлять нового педагога коллективу в том хорошем, что в ней есть. Назвать хорошее в ней и сходное хорошее в коллективе. Не обязывать коллектив чему-то учиться у новенькой или подражать ее достижениям.

1. Представьте: имя, отчество, фамилия, должность в детском саду. Коротко назовите главные регалии или достижения: победитель конкурса, автор разработок и т. д.
2. Сразу же скажите хорошее о коллективе: «У нас профессиональный и эффективный коллектив, множество талантливых педагогов, ярких идей, и я считаю, что не случайно еще один талантливый профессионал пришел именно к нам».

3. Не призывайте учиться у новенькой или использовать ее наработки – сейчас это не нужно. Постепенно поймете именно на ее опыте работы в вашем детском саду, чем она может поделиться и как это сделать.

Приложение 10

Кейс-ситуация № 3 «В коллектив пришел новый педагог с опытом, но без ярких достижений»

Ситуация

Старший воспитатель представляет нового педагога сухо, очень коротко: «Это Ирина Петровна, наш новый воспитатель старшей группы, а это наш коллектив»



К чему приведет такое представление

- Коллектив не знает, за что зацепиться, как понять, кто перед ними, как с ней общаться, поэтому о новенькой появляются сплетни, на нее вешают ярлыки.
- Новенькая тоже не понимает, как ей сблизиться и взаимодействовать с коллективом.
- Знакомство с новенькой пущено на самотек, и педагоги могут не принять ее, если в коллективе есть затаенная или явная агрессия, нездоровая конкуренция, а новенькая допускает ошибки

Как избежать ошибки

ГЛАВНОЕ: добавить немного отличительной нейтральной информации о новенькой коллеге и сказать что-то, что относится ко всем членам коллектива и общим задачам, чтобы дать новенькой зацепки для общения.

1. Назовите имя, отчество, фамилию, должность нового педагога.
2. Добавьте какой-то факт о ней: «У Ольги Ивановны хороший стаж», «Она пришла к нам из частного детского сада», «Вы можете во время перерыва рассказать Ольге Ивановне о наших детках и родителях».
3. Скажите какую-то обобщающую фразу о коллективе или об общей предстоящей работе: «Теперь штат у нас полностью укомплектован, это нам на пользу», «На этой приятной ноте можно перейти к делу. Теперь для всех информация по документации», «На следующей неделе пройдет методическая гостиная, и мы все познакомимся получше».

Нормы деловой этики

1. Следите за внешним видом.

Ваш внешний облик и поступки теперь всегда на виду у детей, их родителей, коллег. Будьте чистой, опрятной. Уделяйте время и силы, чтобы позаботиться о себе. Одевайтесь на работу так, чтобы по вам было видно: вы профессионал и серьезный человек. Откровенные, молодежные образы, мини, неформальную атрибутику оставьте для личной жизни. Красиво выглядеть на работе не возбраняется, но нельзя носить ничего вызывающего. Выбирайте самую качественную одежду, которую можете себе позволить. Попробуйте строгую одежду в пастельных тонах – со стороны она выглядит дороже

2. Не рискуйте профессиональной репутацией.

Когда принимаете профессиональное решение, тщательно его обдумывайте. Сомневаетесь – посоветуйтесь с уважаемой коллегой. Выбираете между несколькими вариантами действий? Чтобы выбрать самый корректный, представьте, что об этом стало известно коллегам, вашей семье, СМИ. Имейте в виду, что из-за соцсетей многие ваши действия действительно могут стать публично известными

3. Общайтесь как профессионал.

Следите за тоном и громкостью речи. Говорите четко, достаточно громко, выразительно. В деловом общении используйте профессиональную лексику. Избегайте жаргонных и бранных выражений, молодежного сленга, слов-паразитов. К коллегам на работе и к родителям воспитанников обращайтесь на «вы», к взрослым – по имени и отчеству, к детям – по имени. Сами представляйтесь по имени и отчеству.

4. Справляйтесь с негативными эмоциями без вреда для других.

Ни при каких обстоятельствах не проявляйте агрессию по отношению к детям и их родителям. Оценивайте не детей, а их поступки. Не комментируйте личностные качества и особенности детей, с которыми работаете.

**Отчет
старшего воспитателя о работе наставников**

Ф. И. О. наставника, должность	Ф. И. О. подшефного, должность	Тема индивидуального плана работы наставника с подшефным, отчет о проведенных мероприятиях	Результат
		тема «Введение в профессию»	
		тема «Подготовка и проведение родительского собрания»	
		тема «Формирование монологической речи у детей старшего дошкольного возраста с помощью мнемотаблиц»	
		тема «Игра как средство образовательной деятельности у дошкольников в условиях реализации ФГОС»	
		тема «Использование таблиц и диаграмм в про- грамме Microsoft Word»	

Памятка для проведения корпоратива-тренинга, который повысит профессионализм воспитателей

Десять правил «полезного» корпоратива, праздника в форме тренинга

Сценарий новогоднего праздника в форме тренинга построен на основе десяти правил организации корпоратива. Проведите тренинг, чтобы создать благоприятную атмосферу в коллективе и закрепить профессиональные навыки педагогов.

Правило 1. Собрать аргументов за корпоратив вдвое больше, чем против

Праздник не пойдет на пользу коллективу и может даже навредить, если против него много аргументов.

ПРИМЕР. *Какие могут быть аргументы за и против. За: праздник – это традиция, которую поддерживает большинство; организовать корпоратив – это инициатива воспитателей; в коллективе застой и рутина; у детского сада есть ресурсы на организацию праздника. Против: работники инициировали отказ от корпоратива; в коллективе царит атмосфера недоверия, доносительства, вражды; у детского сада нет ресурсов; недавно группа работников была вовлечена в острый конфликт.*

Правило 2. Учитывать традиции детского сада

Корпоратив должен соответствовать стилю взаимоотношений педагогов. Отнеситесь с уважением к принципам и личным границам воспитателей: учтите, насколько консервативен коллектив, какова дистанция при общении, как выражается конкуренция и решаются конфликты. Например, если между педагогами большая дистанция, низкая мотивация, настороженность и негативный настрой друг к другу, то степень самораскрытия на корпоративе будет слабой.

Правило 3. Придумать лозунг корпоратива.

Правило 4. Следовать одной цели мероприятия.

Выберите основную цель мероприятия, например, создать условия для неформального общения, дать новый коммуникативный опыт, стимулировать самовыражение. Затем продумайте пять форм достижения цели. Праздник не должен стать авралом, похожим на рабочие будни. Например, цель корпоратива – развить конкурентоспособность. Для такой цели подойдут четыре парных конкурса, танцевальный поединок или караоке.

Правило 5. Выбрать тип командообразования с учетом коллектива

Рабочим отношениям помогут четыре типа командообразования. Чтобы выбрать тип, который подойдет вашему детскому саду, воспользуйтесь таблицей 1. Можете сочетать элементы нескольких типов командообразования.

Таблица 1. Как выбрать тип заданий на командообразование

Кому подойдет	Кому не подойдет	Какие будут задания
Психологический тимбилдинг		
Сплоченному коллективу	Недавно	Опросы, тесты, игры

с развитыми приятельскими отношениями между работниками, высокой мотивацией достижений	сформированному коллективу или в нем есть острые конфликты, негативное отношение к работе психолога	и этюды, парные упражнения, которые развивают способность понять другого, оценить свою роль
Спортивный тимбилдинг		
Молодому или слабо знакомому коллективу либо коллективу, в котором жалуются на скуку и рутину	Пожилomu коллективу, религиозному коллективу во время поста, чисто женскому коллективу	Соревнования, эстафеты, пейнтбол, веревочный маршрут, танцевальный мастер-класс
Компетентностный тимбилдинг		
Опытному, творческому, мотивированному коллективу, в котором работает система наставничества	Коллективу, который негативно относится к администрации или инновациям в работе	Кейсы, профессиональный тренинг
Командный тимбилдинг		
Любому коллективу	Авторитарной опытной части коллектива	Командные задания, совместные поделки, интеллектуальные игры, квесты

Правило 6. Сделать время и место корпоратива удобными для педагогов
Праздник не делайте изнурительным. Корпоратив в форме фуршета проводите пять часов, в форме тренинга – три часа, из которых не менее 30 минут – это праздничный стол. О дате, времени и месте проведения праздника информируйте каждого.

Правило 7. Хвалить, благодарить работников
Цель корпоратива – дать эмоции, которые в дальнейшем помогут справиться с трудностями на работе: удовольствие, радость, ощущение собственной ценности, расположение коллег. Сделайте традицией награждение на корпоративах: хвалите, благодарите, создавайте героев. Отведите на празднике места для активного и пассивного отдыха, для праздничной фотосъемки.

Правило 8. Учитывать психологическое состояние педагогов при подготовке сценария праздника

Посмотрите, как воспитатели взаимодействуют, что рассказывают о рабочем дне, о чем шутят, из-за чего ссорятся и злятся. Учесть наблюдения при организации праздника поможет таблица 2.

Таблица 2. Как провести праздник с учетом состояния коллектива

Что наблюдаете	О чем это говорит	Как учесть
----------------	-------------------	------------

<p>Настороженность, тревога, страх осуждения, злые шутки, злость в ответ на требование развиваться и быть конкурентоспособными</p>	<p>Педагоги не умеют восстанавливать силы, ощущают себя некомпетентными и уязвимыми, но считают, что администрация обязана их защищать</p>	<p>Выразите уважение и признательность, поощрите активных и мотивированных, сосредоточьтесь на комфорте во время праздника, не используйте конкурсы, которые могут выставить в невыгодном свете</p>
<p>Вялость, безразличие, медлительность, личное общение вместо делового, шутки и конфликты на личные, а не на профессиональные темы</p>	<p>Люди работают машинально, профессиональные задачи второстепенны, нет чувства, что результаты труда влияют на статус и зарплату, нет стимулов для развития и самовыражения</p>	<p>Проведите конкурс талантов, вручите значимые для профессионального статуса грамоты и материальное вознаграждение</p>
<p>Конкуренция, амбициозность, активность, высокая оценка своих достижений, споры и шутки о рабочих ситуациях</p>	<p>У работников высокая профессиональная и личная мотивация, существует риск борьбы за деньги, должности, внимание</p>	<p>Отведите время на свободные беседы, устройте шуточные поединки, наградите каждого в какой-то номинации</p>
<p>Множество мелких групп в коллективе, работника оценивают по его группе, команде</p>	<p>Коллектив разобщен, есть скрытое противостояние, ресурсы уходят на поиск «своих» и защиту от «чужих»</p>	<p>Проведите игру «Тайный Санта»</p>

Правило 9. Сохранить деловые отношения работников после корпоратива
После корпоратива у педагогов не должно оставаться чувства стыда или сожаления. После праздника им должно стать легче общаться и работать вместе. На это работают: взаимные комплименты и подарки, кулинарный вклад каждого в общий стол, совместное преодоление препятствий.

Правило 10. Вознаградить за подготовку и обслуживание праздника
Продумайте, как наградить тех, кто занимается сценарием, декором, угощением и музыкой. Например, дайте премию, отгулы, грамоту или устно поблагодарите.

Новогодний праздник, который может повысить мотивацию и профессионализм воспитателей.

Сколько длится: 2 часа.

Что понадобится: зал; стулья; два микрофона; музыка; проектор; экран; видеоподборка; приглашения; бейджики для команд Мандарины, Елки, Снежинки, Конфетки; сертификаты об участии в тренинге; мандарины по два на участника; вода по бутылке на участника; угощение для чаепития.

Для игры «Сердце»: 4 конверта с заданиями; 20 сердец из двустороннего цветного картона; 4 маркера, 2 метра тонкой ленты.

Для игры «Песня»: 4 цветных листа А4, 4 маркера.

Для игры «Зараза» 5 пар черных перчаток, на которых надо нарисовать злые рожицы); 5 пар белых перчаток; 4 светлые воздушные шара; маркеры по числу участников.

Для игры «Однорукие»: Мишуры длиной 20 – 30 см, закрепить канцелярскую скрепку на

Кто понадобится: ведущий, Дед Мороз, две Снегурочки, две Разбойницы, Баба-яга. Все они входят в состав четырех групп, но участвуют только в тех заданиях, которые не проводят.

Предварительная подготовка: раздайте главные роли; распределите коллектив на четыре группы вытягиванием бейджика из шапки Деда Мороза.

Начало первой части (3–5 минут)

Под новогоднюю музыку Снегурочки открывают двери и приглашают в зал. Одна Снегурочка приветствует каждого: «Прошу Вас!», «Добро пожаловать!», другая поздравляет с наступающим Новым годом. Дед Мороз вручает каждому по два мандарина и бутылочке воды. Ведущий показывает места для каждой из четырех групп. На экране демонстрируется фото- или видеоподборка о жизни коллектива.

Ведущий в центре зала объявляет, что все в сборе и можно начинать. В это время в зал пробирается Баба-га, в руках у нее четыре конверта с заданиями и скотч. Она приклеивает конверты под стулья четверем участникам – по одному из каждой группы – и садится на свое место.

Активизация (10 минут)

Ведущий произносит краткую поздравительную речь, отмечает главные достижения детского сада и от имени администрации благодарит всех. Говорит, что сегодняшнее мероприятие – способ узнать новое и повеселиться. Сообщает о временном регламенте. Передает слово Снегурочкам и Разбойницам. Они становятся в центре зала или на сцене так, чтобы все их хорошо видели.

Снегурочки и Разбойницы проводят игру «Голова–колени–пальцы».

Снегурочка: «Повторяйте наши движения!»

Первый раз Снегурочки и Разбойницы показывают движения без музыки, со второго раза начинается веселая быстрая музыка, например, Ah Rum Zum Zum, Mambo № 5. Каждое движение Снегурочки и Разбойницы на всем протяжении игры громко называют вслух.

Движения: «голова»: схватиться за голову; «колени»: схватиться за колени; «пальцы»: руки перед собой, согнуты в локтях, соединить пальцы на каждой руке так, как будто держим щепотку чего-то; «глаза»: закрыть ладонями глаза, «уши»: закрыть ладонями уши, «нос»: закрыть ладонями нос, «губы»: приложить пальцы к губам. Ритм: голова–колени–пальцы–голова–колени–пальцы–голова–колени–пальцы–колени–пальцы–колени–пальцы–глаза–уши–губы–нос. Повторить 3–4 раза.

Снегурочки и Разбойницы хлопают и благодарят. Ведущий передает слово заведующему, который делает комплимент профессионализму, привлекательности и ловкости педагогов и поздравляет с наступающим праздником. Далее ведущий объявляет, что предстоит командная игра.

Основной этап (50 минут)

Игра «Сердце»

Проводят игру ведущий и Дед Мороз.

Ведущий: тут кое-кому Баба-яга конверты под стулья прилепила. Вытащите их, пожалуйста. Пока не открывайте. Сейчас вы будете работать в командах, Мандаринки с мандаринками, Елки с елками. В конвертах задания. Когда я скамандую, открывайте конверты, читайте задание и всей командой придумывайте решение. На это вам 7 минут. А потом тот из команды, кого вы выберете, зачитает свое задание и групповое решение. Задания непростые. Начинаем! (*Во время работы групп звучит медленная музыка.*) Начало задания у всех групп одинаковое: «Вы – независимая экспертная комиссия, мнение которой будет решающим в сложном выборе. Есть пять пациентов, каждому из которых нужна пересадка сердца. Сейчас есть только два донорских сердца. Вы должны решить, кому их отдать». Пациенты у каждой группы свои.

История пациентов для игры «Сердце»

снежинки	елки	мандарины	конфетки
<i>Девочка, 7 лет, четвертая дочь в семье</i>	<i>Мальчик, 9 лет, старший из двух детей в семье</i>	<i>Девочка, 8 лет, единственный ребенок в семье</i>	<i>Мальчик, 5 лет, у него есть брат-близнец</i>
<i>Мужчина, 27 лет, готовится принять сан священника</i>	<i>Женщина, 37 года, исследователь рака, лесбиянка</i>	<i>Женщина, 29 лет, знаменитая актриса</i>	<i>Мужчина, 41 год, отец троих детей, единственный</i>
<i>Мужчина, 65 лет, хирург-трансплантолог, мировая звезда</i>	<i>Мужчина, 46 лет, учитель физкультуры, холостяк</i>	<i>Мужчина, 72 года, богач и благотворитель</i>	<i>Женщина, 30 лет, кормилец в семье</i>
<i>Женщина, 45 лет, учитель года, мать</i>	<i>Мужчина, 70 лет, художественный</i>	<i>Юноша, 18 лет, студент колледжа, страдает</i>	<i>Женщина, 30 лет, жена олигарха, ежегодно жертвует на благотворительность</i>
		<i>алкоголизмом</i>	

троих детей <i>Девушка,</i> безработная, 17 лет, беременна, не замужем	руководитель театра <i>Женщина,</i> 22 года, модель, курит марихуану	<i>Женщина,</i> 51 год, музыкальный педагог, мама и бабушка	ь 1 млн евро <i>Мужчина,</i> 60 лет, лучший инструктор в летной школе, готовит пилотов гражданской авиации <i>Женщина,</i> 22 года, сотрудница эскадр- агентства
--	---	--	---

Через 7 минут ведущий просит группы озвучить решение. Когда все высказались, под новогоднюю музыку входит Дед Мороз. Он несет 20 красных картонных сердец с проделанными в них дырочками, тонкую ленту длиной 2 метра, 4 маркера.

Дед Мороз: ну, Баба-яга! Наделала дел. Но я все исправлю. Я наколдовал еще сердца! (*Раздает каждой группе по 5 сердец и по маркеру.*) На всех хватает. Сложно было решать? Конечно. Когда что-то про людей решаешь, всегда сложно. Но вы смогли! А почему? Потому что думали о ценностях. Вот и напишите на сердцах ценности, которые есть у вас, педагогов, в вашей работе. Когда напишете, сделаем из сердец и ленты гирлянду. Даю вам 5 минут.

Когда ценности написаны, представители команд зачитывают надписи и нанизывают сердца на ленту. Баба-яга и Разбойницы закрепляют гирлянду в зале. Во время работы звучит новогодняя музыка. Когда гирлянда закреплена, музыка сменяется на песню.

Завершение первой части (5 минут)

Ведущий: вот это поработали все, вот это да. Первая часть нашего праздничного тренинга подошла к концу. Спасибо вам всем! У нас 30-минутный перерыв, отдыхайте, угощайтесь, с наступающим Новым годом! (*Во время перерыва звучит музыка.*)

Перерыв (30 минут)

Ведущий и Дед Мороз просят гостей занять места. Снегурочки и Разбойницы вручают каждому по мишуре (20 – 30 см), прикрепленному к канцелярской скрепке.

Начало второй части (5 минут)

Активизация (10 минут)

Звучит та же музыка, которой завершился первый этап. Ведущий и Дед Мороз просят всех занять места. Снегурочки и Разбойницы вручают каждому по мишуре (20 – 30 см), прикрепленному к канцелярской скрепке.

Игра «Однорукие»

Проводят: Ведущий, Снегурочки и Разбойницы

Ведущий: Новый год все ближе. Давайте попробуем стать ближе друг другу. У каждого из вас есть кусок мишуры на скрепке. Будет новогодняя эстафета одноруких. Каждая команда, выберите первого участника. Когда скомандую, первые игроки каждой команды – первая снежинка, первый мандарин, первая елка и первая конфетка – подбегает. (*Снегурочки и Разбойницы демонстрируют*). Выберите пару, закрепите мишуру – скрепка к скрепке. Но пользоваться можно только одной рукой! (*Помощницы в парах соединяют мишуру*). Кто закончил, бросает мишуру сюда (*показывает на приготовленный мешок*) и бежит к команде.

Звучит бодрая музыка, первые участники бегут к ведущему, игра начинается. Снегурочки и Разбойницы помогают группам. Ведущий следит, чтобы игроки действовали одной рукой. Участники закончили, ведущий хвалит команды за скорость и умение сотрудничать. Дед Мороз вручает приз (например, шампанское) команде-победителю, чьи игроки первыми справились с заданием. Вероятно, что будет две команды-победителя, так что призы лучше заготовить с запасом.

Основной этап (35-40 минут)

Игра «Песня»

В центр выходят Дед Мороз и Снегурочки.

Дед Мороз: Мы сегодня собрались на проводы старого года и встречу нового. Вы же помните, что Дед Мороз часто просит прочитать стихок или спеть песню? Сегодня я вас тоже попрошу спеть. Сначала каждый из вас вспомнит песню, слова которой знает. Любую, но на русском языке. Никому не говорите, какую песню вы вспомнили. Я буду командовать: «Раз!», «Два!», «Три!», «Четыре!», а вы будете по моим командам ходить и петь. Снегурочки покажут как. Когда я говорю «раз!», идите медленно и пойте шепотом. (*Снегурочки медленно ходят и шепотом напевают.*) Когда я говорю «два!», ходите обычным шагом и пойте с обычной громкостью. (*Снегурочки показывают.*) Когда я говорю «три!», ходите быстро и пойте громко. (*Снегурочки показывают.*) А когда я говорю «четыре!», бегайте и пойте во все горло! (*Снегурочки показывают, потом каждая Снегурочка присоединяется к своей команде.*)

Ведущий: поняли? Молодцы! Выбирайте каждый песню, никому не называйте ее. Вставайте все. Начинаем. Раз! Два! Три! Четыре! Раз. Раз. Два. Два. Три. Три. Четыре. Четыре. Раз. Четыре. Два. Раз. Четыре...»

На каждую команду Деда Мороза примерно по 30 секунд. Общая длительность пения – 4 минуты.

Дед Мороз: вот молодцы! Вот это пение! Садитесь, мои певучие. Сейчас прошу вас ответить на два вопроса, какую песню вы пели и кого вы слышали. Например, Снегурочки?

Снегурочки: Я пела «Белые розы», а слышала А. А. – она пела «В лесу родилась елочка», Н. Н. пела «Подмосковные вечера», Т. Т. пела что-то про оленей, но я не поняла что.

Дед Мороз спрашивает каждого участника тренинга, что он пел и кого с какой песней слышал.

Дед Мороз: порадовали вы меня, друзья. Только я не понял, почему кого-то почти все услышали, а кого-то нет (*в это время Снегурочки дают каждой команде лист А4 и маркер*). Трудно работать, если тебя не слышат. Дорогие команды, Снегурочки дали вам бумагу и маркеры. Напишите всей командой на листах советы, как быть услышанными на работе. Может, кричать надо или еще что-то. На задание даю вам 5 минут. (*Команды пишут, звучит легкая музыка.*)

Дед Мороз (*через 5 минут*): А теперь прошу представителей команд прочитать, что у вас получилось. (*Выслушивает каждую команду, листы с рекомендациями передает Снегурочкам, которые закрепляют их на видном месте.*) Благодарю всех за игру!

Ведущий: А сейчас слово Разбойницам (*музыка сменяется на разбойничью песню, например, «Мы бандито...», «Бяки-буки»*).

Ведущий: А сейчас слово Разбойницам.

Игра «Раз–два»

В центр выходят Разбойницы. Звучит ритмичная музыка, Разбойницы хлопают в ладоши. Одна бежит в левую часть зала, вторая – в правую.

Разбойница 1: Мы сейчас устроим настоящую музыку!

Разбойница 2: Рассчитайтесь на первый–второй.

Разбойница 1: Первые идите ко мне.

Разбойница 2: Вторые – ко мне.

Участники распределяются на две команды. Разбойницы бегут в центр.

Разбойница 1: Вы будете хлопать в ладоши. Когда мы покажем на первую команду, хлопает вся первая команда. Один хлопок! (*Один раз хлопает в ладоши.*)

Разбойница 2: А когда мы покажем на вторую команду, вся вторая команда два раза хлопает в ладоши! (*Хлопает два раза в ладоши.*) Попробуем? (*Обе Разбойницы показывают на первую команду. Потом на вторую.*)

Разбойница 1: получилось!

Разбойница 2: Начали! (*Разбойницы показывают то на одну, то на другую команду вразнобой.*)

Продолжительность игры 3 минуты, темп высокий. В конце Разбойница 1 показывает на первую команду, а Разбойница 2 – на вторую, все хлопают.

Рефлексия (10 минут)

В центр выходит ведущий.

Ведущий: спасибо всем! Мы сегодня сделали очень много. Каждый показал себя и бился за команду. Вы пели, хлопали, думали, спорили, соглашались, поддерживали. А сейчас немного поговорим. Пожалуйста, желающие, поделитесь впечатлениями о тренинге. Возможно, вы почувствовали что-то новое? Заметили какие-то недостатки или достоинства? Хотите кому-то что-то пожелать? Будем рады слышать каждого! У нас 10 минут, чтобы высказаться. (*Ведущий благодарит каждого, кто высказал свое мнение. Во время дискуссии Дед Мороз, Баба-яга, Снегурочки и Разбойницы вносят сертификаты участников тренинга.*)

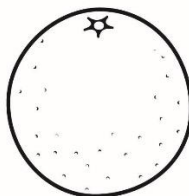
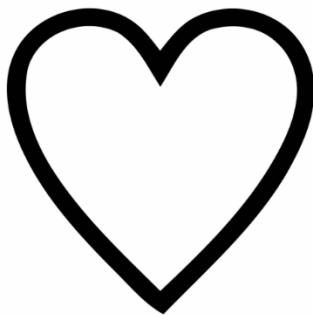
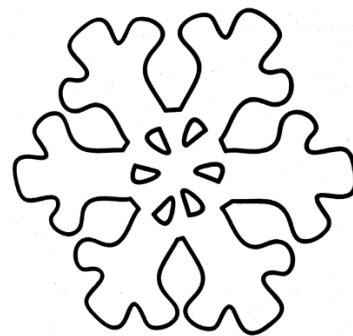
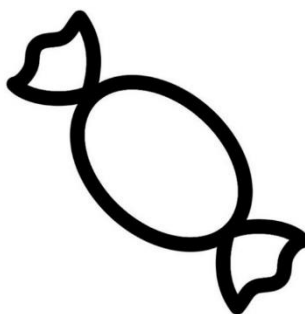
Дед Мороз выходит в центр

Дед Мороз: Дорогие мои. Нет работы важнее, чем ваша. Вы помогаете детям вырасти, быть счастливее и умнее. Вы трудитесь каждый день и дома, и на работе. Вы умеете быть мудрыми, терпеливыми, решительными, справедливыми. Я желаю каждому из вас быть счастливым! Спасибо вам за вашу работу. Сейчас я и мои помощницы вручат вам сертификаты участников тренинга, давайте поблагодарим каждого аплодисментами. С наступающим новым годом!».

Звучит новогодняя музыка. Дед Мороз, ведущий, Баба Яга, Снегурочки и Разбойницы несут в зал и раздают сертификаты. Если в учреждении проводилась игра «Тайный Санта», вместе с сертификатами вручаются подарки.

Приложение. Шаблоны для тренинга

Символы для бейджиков



Текст приглашения

Дорогая(ой) _____!
(имя, отчество)!

Ждем Вас на новогоднем празднике-тренинге _____ декабря 2021 года.

Начало праздника в: _____.

Место проведения: _____.

Дресс-код: Вы всегда прекрасны! Будьте прекрасной и на нашем празднике!

Текст сертификата участника тренинга

полное официальное название образовательного учреждения

СЕРТИФИКАТ

Настоящий сертификат подтверждает, что

(Ф. И. О.)

принял(а) участие в профессиональном тренинге «Активные методы организации сотрудничества».

заведующий _____

Ф. И. О.

подпись

Тренеры¹:

Ф. И. О.

подпись

Ф. И. О.

подпись

Ф. И. О.

подпись

Ф. И. О.

подпись

Дата «___» _____ 20__ год Гербовая печать

Правила игры «Тайный Санта»

Понадобятся маленькие листочки по числу сотрудников учреждения, на каждом листочке написана фамилия одного из сотрудников; шапка Деда Мороза. Как провести: за 2 - 3 недели до праздника каждый сотрудник вслепую вытаскивает листок с написанной на нем фамилией коллеги из шапки Деда Мороза, куда сложены все свернутые в трубочки листочки с фамилиями. Для того, чью фамилию вытащил участник, он будет «тайным Сантой», Дедом Морозом - подготовит подарок. Заранее оговаривается, какую стоимость не должен превышать подарок (например, 200 рублей). Подарок упаковывается и снабжается надписью о том, кому он предназначен. Во время новогоднего праздника все получают подарки.

¹ Перечислите Ф.И.О. ведущего, Деда Мороза, Бабы-яги, Снегурочек, Разбойниц.

Сценарий деловой игры, чтобы укрепить профессиональную общность педагогов

Цель – развивать у педагогов умения и навыки социального взаимодействия и общения. Задачи:

- способствовать становлению и расширению профессиональных творческих контактов с коллегами;
- совершенствовать умение решать педагогические проблемы;
- формировать уважение к социальным ценностям и установкам коллектива.

Роли участников игры: жираф, заяц, лев, крокодил, обезьяна или другие животные по выбору; директор зоопарка, заместитель директора, смотритель, кассир.

Ведущая: заместитель заведующего по ВМР в роли журналиста.

Место проведения: музыкальный зал.

Педагоги собираются в музыкальном зале. Занимают места.

Ведущий: здравствуйте, коллеги! В своей профессии вы специалисты, вы знаете и любите свое дело. Но иногда мы все задумываемся о смене деятельности. На это есть множество причин: временные неудачи, разногласия с родителями воспитанников, замечания со стороны администрации, семейные проблемы и так далее. Сегодня я сама хочу вам предложить поменять работу и занять новые «посты». Я приглашаю вас в зоопарк. Помните, какое впечатление на вас производили зоопарки? Расскажите, пожалуйста.

Педагоги передают друг другу микрофон или его заменитель и рассказывают.

Ведущий: Спасибо. Зоопарк – это целый город со своими улицами и домами, которые приспособлены для жильцов. Каждому обитателю зоопарка нужны определенные условия для жизни. Их создают люди, которые знают о каждом животном все и очень их любят. Я попрошу вас назвать профессии и должности людей, которые работают в зоопарке.

Дождитесь, когда педагоги назовут, или подскажите им, что в зоопарке работают директор, его заместитель, кассир, смотритель, ветеринар.

Ведущий: всё правильно. Теперь давайте вспомним главных жителей зоопарка. Я загадаю вам загадки о животных. Кто отгадает, о ком загадка, тот и исполнит эту роль.

Педагоги отгадывают по одной загадке и получают бейджи с изображениями животных, которых угадали. Остальным педагогам ведущая предлагает бейджи с изображениями работников зоопарка методом случайного выбора. Не давайте роль кассира тому, кто умеет рисовать, чтобы создать проблемную ситуацию.

Ведущий: Вы получили роли. Приглашаю вас в нашу костюмерную. Там вы сможете создать свои новые образы.

Звучит веселая музыка. Педагоги подбирают себе элементы костюмов и проходят на свои места. В это время ведущий берет фотоаппарат.

Ведущий (*подходит к директору зоопарка*): хочу вам представиться: журналист Локтева. Прибыла к вам по распоряжению редакции глянцевого журнала «Потешка». Вот мое редакционное задание: «Сопроводить животных из Сочинского зоопарка. Проследить».

Ведущий: Зоопарк может начинать свою работу. Помните: чтобы выполнить задание, вы можете позвать на помощь любого животного или работника зоопарка.

СОВЕТ: *Раздавайте задачи так, чтобы игроки не знали о задачах друг друга до начала мини-игр. Договоритесь, что игроки смогут задать вам вопрос о задачах своей роли, но так, чтобы другие не слышали.*

Первая мини-игра: «Научиться договариваться»

Задачи игроков:

1. Задача зрителя: возражать аргументам животных до тех пор, пока пары, которые сидят рядом, не будут предлагать поменять их местами по обоюдному согласию.
2. Задача зверей: убедить зрителя пересадить их, говорить о своих личных предпочтениях и предпочтениях «соседа».

Ведущая ставит пять стульев в центре музыкального зала.

Ведущий: сейчас зритель разместит по клеткам новых животных: льва, жирафа, зайца, обезьяну, крокодила. (*Зритель рассаживает на стульях игроков в роли животных.*) А теперь скажите, пожалуйста, почему вы так их разместили? (*Зритель объясняет.*) Все ли вас устраивает? (*Обращается к животным.*) Может, у кого-то из зверей есть желание поменяться местами? Попробуйте убедить в этом зрителя. (*Животные пробуют убедить зрителя посадить их по-другому.*)

Ведущий: видите, не всегда просто договариваться о каких-то переменах. Но если знать об особенностях каждого члена коллектива, работать получится эффективнее. А перемены помогают коллективу развиваться. Также не забывайте, что ничто так не располагает к успешному общению, как улыбка. Но речь идет только об искренней улыбке – фальшивая никого к вам не расположит.

Вторая мини-игра: «Биография жирафа»

Ведущий: предлагаю жирафу рассказать зайцу о себе и жизни в саванне. Мне это нужно для репортажа. (*Жираф встает на стул и представляет импровизационный рассказ на 1–2 минуты, заяц слушает.*) А сейчас расскажите, что вы чувствовали, пока одна коллега говорила, а вторая – слушала. (*Игроки делятся личными впечатлениями.*)

В общении часто важнее быть не хорошим оратором, а отличным слушателем. Если вы умеете внимательно и заинтересованно слушать собеседника, вы сможете узнать человека и одновременно понравиться ему. Чтобы заинтересовать коллег, сначала проявите интерес к ним самим. Задавайте вопросы, на которые им приятно отвечать. Поощряйте разговоры о них самих и их достижениях.

НА ЗАМЕТКУ: Вы можете назвать мини-игру «Биография жирафа» иначе и провести ее во всех парах игроков одновременно. Задание сформулируйте по аналогии, например, чтобы крокодил рассказал директору о жизни в воде. Если в игре нечетное количество игроков, предложите кому-то встать в тройку: два слушателя и один оратор.

Третья мини-игра: «Новые билеты»

Ведущий: Заместитель директора обеспокоен тем, что в зоопарк приходит мало посетителей. Он обращается к кассиру и просит его разработать новый дизайн билетов. Проблема в том, что кассир не умеет рисовать. Однако новые билеты нужны: директор ждет, да и мне для статьи пригодятся его фотографии. Решите проблему за 5 минут. *(При необходимости ведущий напоминает, что можно обращаться за помощью ко всем участникам игры.)*

Ведущий: всегда давайте людям почувствовать их значимость и делайте это искренне. А такие простые и короткие фразы, как: «Простите за беспокойство», «Не будете ли вы любезны...», «Будьте добры», «Вы не будете против, если...», – могут сглаживать острые углы, на которые мы натываемся, когда общаемся. Кроме того, вежливые фразы показывают хорошее воспитание того, кто их говорит.

Четвертая мини-игра: «Прививки для зверей»

Ведущий: Ветеринарный врач только что сообщил мне, что новым животным не сделали прививки. А меня проинформировали, что в бюджете зоопарка расходы на прививки не запланированы. Каждый из вас видит ситуацию по-своему. Обсудите ее за 5 минут и решите, что делать. *(ведущий дает директору и ветеринару карточки с заданиями «Задача ветеринара: придумать, зачем и от каких болезней требуется вакцинация животным, и убедить директора выделить средства для закупки лекарств.»)*

Ведущий (после диалога обращается к директору и ветеринару): Расскажите о ваших ощущениях во время спора. *(Игроки рассказывают о личных ощущениях.)* Вопрос к аудитории: какие приемы убеждения, по-вашему, применил ветеринар, а какие – директор?

Педагоги характеризуют приемы и методы убеждения ветеринара в разговоре с директором. Предполагается, что риторике ветеринара педагоги охарактеризуют так: начала разговор с положительных моментов; была доброжелательна; слушала и не перебивала; управляла своим голосом и эмоциями, говорила спокойно; искала компромисс; улыбалась и уместно шутила.

Если разговор ветеринара и директора пошел не по вашему плану, после беседы расскажите коллегам, какие приемы убеждения стоит использовать, а какие – нет, и почему.

Ведущий: то, что вы заметили, верно. Еще необходимо как можно чаще называть имя собеседника. «Имя человека – самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке», как писал Дейл Карнеги, автор книг по искусству общения. Если использовать вместо имени какие-то заменители, даже уважительные, собеседник начнет подозревать, что его имя забыли, и он может

обидеться на такую невнимательность. В невыгодном свете можно предстать и перед собеседником, если назвать его неправильным именем. Когда вы называете человека по имени, вы подчеркиваете его значимость.

Пятая мини-игра: «Важное объявление»

Ведущий: перед вами – будущие объявления для сотрудников зоопарка. Пока это только листы бумаги. Напишите на них все, что вы считаете нужным сообщить или напомнить коллегам, и разместите в любом месте нашего зала.

Педагоги пишут и вешают объявления на шторах, двери, мольберте, фортепьяно с помощью скотча. Возможные варианты объявлений: «Не опаздывайте на планерку!», «Соблюдайте чистоту!», «Не забывайте вовремя сдавать деньги за питание», «Я рада работать с вами!».

Ведущий: В заключение хочу сказать, что педагоги – универсальные люди. Они общительные, легко и быстро учатся, приспосабливаются даже к самым сложным условиям, какой была удаленка, при этом остаются доброжелательными. Все эти качества дают возможность педагогу менять сферу деятельности, легко адаптироваться к новым обязанностям и новому коллективу. Но встает вопрос: хотите ли вы этого? Сможете ли вы прожить без добрых глаз наших воспитанников, без их вопросов? Разве это не удовольствие – видеть, как они растут, становятся умными и понимающими, знать, что в них заложена частичка вашего труда, а главное – вашей души. А трудностей не стоит бояться. Сегодня мы познакомились с некоторыми правилами, которые помогут вам общаться с коллегами и родителями воспитанников. Их автор – Дейл Карнеги – психолог, писатель, автор книг по самосовершенствованию, общению, ораторскому искусству. Некоторые работы автора есть в нашем методическом кабинете. Согласитесь, что в нашей профессии необходимо уметь располагать к себе людей. Ведь каждому из нас важно, чтобы нас оценили по достоинству. Но так или иначе то, насколько хорошо мы умеем располагать к себе людей, влияет на то, как они воспринимают нас и наш труд.

Спасибо за радость общения с вами! Репортаж получился на высшем уровне. Приглашаю всех сфотографироваться. *(Делает общее фото педагогов.)*

Памятка для молодого педагога Как педагогу адаптироваться в новом коллективе

- 1**

Сфокусируйтесь на своих обязанностях

- Ваш рабочий коллектив – это люди, с которыми вам предстоит выполнять деловые задачи. Вы не обязаны кому-то нравиться, тем более как личность, а не как профессионал. Спокойно делайте свою работу

- 2**

Выстраивайте дружеские отношения постепенно

- Если вы только вливаетесь в новый коллектив, больше наблюдайте и слушайте. Не идеализируйте отношения на работе: хорошо, если у вас будут коллеги, с кем вы сможете быть собой, но не нужно стремиться быть всеобщей любимицей

- 3**

Не противопоставляйте себя коллегам

- Вы на работе, а не на войне. Не нужно играть в партизана или в крестоносца, который карает за грехи. Ваши коллеги, безусловно, имеют недостатки и ошибаются. Однако избегать контактов с ними или все время исправлять их, пока вы общаетесь, – это тупик

- 4**

Высказывайте свое мнение

- Внимательно слушайте коллег, никого не переубеждайте, но свое мнение хотя бы вкратце высказывайте. Делайте это вежливо, нейтрально. Не путайте мнение с оскорблениями и пассивной агрессией, будьте вежливы и примите, что с вашим мнением могут не согласиться, как и вы с чужим

- 5**

Не бойтесь вступать в дискуссии

- Если собеседница не согласна с вами, спрашивайте: «Почему Вы так думаете? А как бы Вы сделали? Вы считаете, что лучше было бы ...?» Задавайте вопросы не для того, чтобы согласиться, если, конечно, собеседница не представит убедительный аргумент. Важно вступать в дискуссию, чтобы не попасть в какую-то роль в коллективе: наивной девочки, критикана, бескорыстной помощницы и др.

- 6**

Говорите о проблемах, если возникнут

- Если столкнетесь с проблемой, не замалчивайте ее. Ищите конструктивной помощи, если с чем-то не справляетесь. Смотрите на проблему как на рабочую задачу, которую нужно решить. Не притворяйтесь, что все в порядке, стремитесь к тому, чтобы все было в порядке на самом деле.

